

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah lembaga yang terorganisir dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Perusahaan mempunyai fungsi-fungsi untuk mencapai tujuan yaitu fungsi produksi, fungsi pemasaran, fungsi keuangan dan fungsi personalia, yang merupakan fungsi yang saling berkaitan satu dengan yang lain, contohnya fungsi personalia sebagai salah satu fungsi perusahaan yang berhubungan erat dengan fungsi produksi.

Manajemen harus dapat menyatukan beberapa fungsi tersebut agar secara bersama-sama dapat mencapai tujuan perusahaan. Karyawan sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan tersebut. Semua unsur organisasi, tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh karyawan. Ini timbul karena secara manusiawi, manusia memang menginginkan dapat berperan dalam setiap lingkungan, termasuk lingkungan kerja. Seseorang berkarya ingin agar karyanya itu mempunyai nilai yang mempengaruhi hasil keseluruhan. Posisi nilai karya seseorang ini merupakan gambaran peran seseorang (Moenir, 2000: 74).

Selanjutnya dinyatakan bahwa semua organisasi apa pun jenisnya, mempunyai misi yang biasanya tercantum dalam maksud dan tujuan organisasi. Misi tidak akan tercapai tanpa diemban oleh manusia yang terlibat di dalamnya secara terus-menerus dan berkesinambungan. Oleh karena itu perusahaan sebagai organisasi harus mampu memberikan perlindungan kepada

anggota-anggotanya. Jelasnya organisasi sebagai wadah hendaknya mampu memberikan rasa aman dan tenteram kepada para anggotanya baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan bekerja dengan tenang dan nyaman (Moenir, 2000: 74).

Usaha untuk membuat karyawan betah bekerja demi kepentingan perusahaan dilakukan melalui pendekatan psikologis. Beberapa faktor psikologis pekerja yang diantaranya motivasi, kepuasan kerja, serta ketenangan dan kegairahan kerja. Pada akhirnya karyawan akan betah bekerja dan produktif bila tersedia fasilitas yang memungkinkan kebutuhan mereka sebagai manusia telah terpenuhi. Ketenangan dan kegairahan kerja dipengaruhi oleh kepribadian pekerja, kompensasi atau upah, keamanan kerja, kesempatan untuk berkembang, kondisi (lingkungan) kerja berupa fasilitas kerja dan rekan sekerja yang menyenangkan, kemudian yang terakhir adalah faktor kesejahteraan (Anoraga, 1998: 17-18). Melalui pendekatan-pendekatan tersebut, maka karyawan akan betah bekerja dengan masa kerja yang lebih lama.

Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama memiliki keuntungan karena akan lebih mudah dalam memahami cara kerja serta penyesuaian dan kerja sama antar karyawan mudah terjalin. Masa kerja yang cukup juga dapat membantu tenaga kerja memperoleh arah diri dan belajar memecahkan masalah yang mereka hadapi dan sesuai dengan itu mendorong mereka dalam aktivitas untuk menciptakan situasi keharmonisan bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Menurut Siswanto (1993:90): karyawan yang sudah memiliki

masa kerja yang cukup cenderung memiliki keahlian dan ketrampilan kerja yang relatif lebih tinggi. Sebaliknya terbatasnya masa kerja yang dimiliki, akan makin rendah tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan dan akan berakibat pada pencapaian hasil kerja.

Selain itu tantangan yang semakin meningkat dihadapi oleh perusahaan adalah kebijaksanaan untuk meningkatkan kesejahteraan kehidupan karyawan. Beberapa penyebab berkembangnya program kesejahteraan karyawan, didorong adanya beberapa hal antara lain :

1. Perubahan sikap para karyawan, disebabkan terutama oleh meningkatnya taraf pendidikan mereka.
2. Permintaan dari organisasi organisasi buruh.
3. Permintaan dari pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang-undang atau peraturan-peraturan.
4. Persaingan yang semakin berat, sehingga pengusaha harus berusaha untuk memberikan berbagai jaminan agar para karyawan tidak lari dari perusahaan.
5. Adanya pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah (Heidjrachman dan Husnan, 2000: 268).

Kesejahteraan ini menyangkut pemberian tunjangan dan jaminan sosial seperti pemenuhan kebutuhan olah raga, kesenian, rekreasi, keagamaan, dan hubungan sosial antara karyawan. Pemberian kesejahteraan harus dikembangkan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha, buruh dan pemerintah. Ketiganya harus bekerja sama, saling

menguntungkan, dan beritikad baik (Soepriyono, 1999: 368). Pemberian balas jasa kepada karyawan yang langsung berupa uang (insentif finansial) dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pada akhirnya untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi upah dan gaji yang pantas, tetapi juga termasuk kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan kesejahteraan yang meliputi tunjangan kesehatan, rekreasi, dan jaminan sosial.

Menurut Wahyudin (2000: 46), produktivitas sumber daya manusia pada suatu unit usaha dapat ditingkatkan melalui perbaikan kerja dilaksanakan melalui penciptaan suasana kerja yang memacu motivasi kerja, misalnya perbaikan kondisi fisik sosial pekerja. Pemenuhan kebutuhan individu tenaga kerja peningkatan kemampuan tenaga kerja dengan menambah pengetahuan dan penampilan melalui pengembangan manajemen sumber daya manusia.

Manusia dalam kehidupannya memiliki berbagai macam kebutuhan jasmani maupun rohani. Masing-masing menuntut segera dipenuhi manusia bekerja dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan mendesak yang pertama menurut Maslow adalah kebutuhan fisiologis, antara lain kebutuhan pangan, sandang, papan dan sebagainya (Siagian, 2001: 187). Setiap orang berupaya untuk memenuhi kebutuhan dasarnya dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lainnya. Oleh karena itu, memenuhi kebutuhannya harus bekerja. Dalam bekerja orang tidak dapat meninggalkan kebutuhannya, karena kebutuhan tersebut justru menjadi pendorong seseorang untuk bekerja

sebaik mungkin. Supaya karyawan bekerja dalam suasana yang nyaman, maka perusahaan perlu memotivasi karyawan.

Untuk dapat mendorong karyawan agar melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih kreatif serta penuh tanggung jawab, maka perlu cara untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan. Akhirnya selain diberikan gaji, perusahaan juga memberikan tunjangan kesehatan dan jaminan sosial yang diharapkan akan menambah produktivitas kerja karyawan.

Pada dasarnya seseorang bekerja mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dan ditambah dengan pemberian tunjangan kesehatan serta jaminan sosial, maka akan timbul rasa gairah kerja yang semakin baik. Pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi diri maupun keluarganya dan merasa dibutuhkan perusahaan. Sebaliknya pekerja membutuhkan pekerjaan tersebut sehingga terjadi hubungan timbal balik yang selaras (Anoraga, 1998: 56).

Perusahaan berkewajiban pula untuk memberikan tunjangan kesejahteraan berupa menyediakan makanan tambahan, pemeriksaan kesehatan rutin, mengganti biaya pengobatan, mengusahakan asuransi bagi karyawan, menyediakan alat-alat kesehatan darurat, dan menyediakan alat-alat yang berhubungan dengan kesehatan karyawan (Moenir, 2000: 208). Setelah rasa aman terciptakan dan karyawan merasa sejahtera, maka usaha-usaha organisasi untuk meningkatkan efisiensi kerja akan mudah dilaksanakan.

Ditinjau dari faktor gender, adanya dominasi pria yang kemudian memunculkan diskriminasi. Wanita dipandang tidak memiliki kemampuan untuk mendominasi, kemampuan untuk memecahkan masalah dan tidak berani mengambil resiko. Akibatnya, karyawan wanita harus menyesuaikan dengan karakter pria bila ingin mencapai posisi puncak. Kesempatan karyawan wanita untuk berkembang dibatasi, sehingga terdapat perbedaan produktivitas dan terdapat ketimpangan distribusi kekuasaan antara pria dan wanita.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengambil judul **“PENGARUH MASA KERJA, TUNJANGAN, JAMINAN SOSIAL, DAN JENIS KELAMIN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. ANDHIKA FURNITURE DI SUKOHARJO”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah masa kerja, tunjangan kesejahteraan, jaminan sosial, dan jenis kelamin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Andhika Furniture di Sukoharjo?
2. Di antara masa kerja, tunjangan kesejahteraan, jaminan sosial, dan jenis kelamin, faktor manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Andhika Furniture di Sukoharjo?.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh masa kerja, tunjangan kesejahteraan, jaminan sosial, dan jenis kelamin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Andhika Furniture di Sukoharjo.
2. Untuk menganalisis faktor yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Andhika Furniture di Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan program pemberian tunjangan dan jaminan sosial di masa yang akan datang.
2. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengurangan dan penambahan karyawan yang dikaitkan dengan masa kerja dan produktivitas karyawan.
3. Dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti untuk mengembangkan penelitian-penelitian berikutnya yang sejenis.

E. Sistematika Skripsi

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang landasan teori yang ada hubungannya dengan rencana pemecahan masalah, yaitu pengertian manajemen, pengertian manajemen personalia, fungsi-fungsi manajemen personalia, pengertian produktivitas kerja, masa kerja, tunjangan kesejahteraan, dan jaminan sosial

BAB III. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini meliputi kerangka pemikiran, hipotesis, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisa data.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, data yang diperoleh, analisa data, hasil analisa dan juga pembahasannya.

BAB V. PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran.